

SISTEM REKRUTMEN PETUGAS HAJI DAERAH OLEH BIRO BINA MENTAL SPIRITUAL PADA SEKRETARIAT DAERAH: STUDI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Natasha Anggia

Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

E-mail: natashanggia@gmail.com

Abstrak

Rekrutmen petugas haji daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) tahun 2018 terkesan mepet pada pelaksanaannya, contohnya rekrutmen petugas bidang pembimbing ibadah haji dilaksanakan pada Februari 2019 disebabkan adanya kebijakan baru mengenai petugas pembimbing ibadah wajib berasal dari unsur Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH). Hal tersebut harus diatasi dengan baik agar tidak terjadi pada tahun berikutnya karena suksesnya penyelenggaraan ibadah haji salah satunya dipengaruhi oleh petugas haji yang profesional, kompeten, dan memiliki kinerja yang baik melalui sistem rekrutmen yang baik pula. Hasil penelitian ini adalah sistem rekrutmen petugas haji daerah di DIY yang dilaksanakan oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah telah dilaksanakan secara sistematis berdasarkan prinsip-prinsip rekrutmen. Prinsip-prinsip rekrutmen yang telah dilaksanakan adalah penjaminan mutu bagi petugas haji daerah DIY dapat dilihat dari kinerja, kepribadian, dan komitmen yang dimiliki calon petugas haji daerah melalui seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, dan hasil psikotes. Hambatan berasal dari kebijakan baru yang terkesan mepet, persyaratan-persyaratan yang terkesan rumit, anggaran, dan keterbatasan sumber daya manusia yang ada di Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah DIY.

Kata Kunci: *Sistem Rekrutmen, Petugas Haji Daerah, Sekretariat Daerah DIY*

Abstract

The recruitment of regional hajj officers for the Special Region of Yogyakarta (DIY) in 2018 seemed to be tight in its implementation, for example the recruitment of hajj supervisors was carried out in February 2019 due to a new policy regarding mandatory hajj supervisors comes from elements of the Hajj Guidance Group (KBIH). These problems must be handled properly so that they do not happen in the following

year, because the success of the hajj pilgrimage is influenced by professional, competent, and well-performing officers through a good recruitment system too. The results of this research are the recruitment system for hajj officers in the Special Region of Yogyakarta which is implemented by the Bureau of Mental Spiritual Development of the Secretariat of the DIY has been implemented systematically based on the principles of recruitment. The principles of recruitment that have been implemented are quality assurance for regional hajj officers in DIY which can be seen from the performance, personality, and commitment of the regional hajj officers through administrative selection, written tests, interviews, and psychological test results. Barriers come from new policies that seem tight, requirements that seem complicated, budgets, and limited human resources in the Bureau of Mental Spiritual Development at Regional Secretariat of DIY.

Keywords: *Recruitment System, Regional Hajj Officers, Regional Secretariat of DIY*

PENDAHULUAN

Ibadah haji merupakan salah satu bentuk ibadah yang memiliki makna multi aspek meliputi ritual, politik psikologis, dan sosial. Ibadah haji dikatakan sebagai aspek ritual karena ibadah Haji merupakan rukun Islam kelima yang wajib dilaksanakan oleh setiap Muslim yang memenuhi syarat (*istitha'a*) baik secara finansial, fisik, maupun mental.¹ Oleh karena mengingat betapa sakral ibadah haji, maka sistem rekrutmen petugas haji sangat penting dilakukan secara transparan, objektif, dan akuntabel. Rekrutmen menjadi proses awal untuk menyediakan sumber daya manusia yang kompeten dalam hal ini petugas haji daerah. Dilakukannya sistem rekrutmen sesuai dengan amanah Undang-Undang Nomor 8 tahun 2019 diharapkan mampu menghasilkan petugas haji yang memiliki kompetensi yang tinggi, menjunjung asas keadilan, profesionalitas, dan akuntabilitas dengan

¹ Bayu Mitra A. Kusuma, "Membumikan Dynamic Governance dalam Meningkatkan Profesionalisme Manajemen Penyelenggaraan Haji", *JPSI: Journal of Public Sector Innovations Vol. 1 No. 1* (2016), hlm. 23.

prinsip nirlaba.² Masalahnya, petugas haji merupakan salah satu bagian penting dalam penyelenggaraan ibadah haji yang tidak jarang mendapat kritikan sekaligus saran terkait kinerja dan profesionalitas selama menjalankan tugasnya.

Kritik terhadap kinerja petugas haji diantaranya masih ditemukan petugas haji yang belum maksimal dalam memahami dan memberikan pelayanan terbaik kepada jemaah. Sebagai contoh adanya petugas haji yang tidak mampu merespon secara maksimal ketika mendapatkan keluhan dari jemaah haji. Selain itu, masih ditemukan petugas haji yang bertugas sambil melaksanakan ibadah haji. Sama halnya dengan petugas haji daerah yang seharusnya melaksanakan tugas secara maksimal membantu petugas kelompok terbang (kloter) memberikan pelayanan, pembinaan, atau bimbingan serta memberikan perlindungan kepada jemaah. Salah satu pemaparan yang disampaikan ketua umum Rabithah Haji dan umrah Indonesia yakni petugas haji harus bisa bertugas dan berfungsi selayaknya petugas, artinya harus optimal dalam bertugas melayani jemaah haji karena mereka telah dibayar oleh negara.³

Persoalan penting terkait sistem perekrutan petugas haji pada saat ini yang dinilai tidak transparan, menyebabkan munculnya dugaan negatif terkait proses perekrutan yang dilakukan. Sebagaimana dikatakan oleh Pengamat Haji dan Umrah Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta Dadi Darmadi mengatakan bahwa perekrutan petugas haji terkesan bagi-bagi jatah dalam beberapa tahun

² Undang-Undang Nomor 8 tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah, Pasal 2.

³ Republika, “Pengamat Petugas Haji Bertugas Jangan Sambil Berhaji”, *Republika.co.id*, Diakses melalui <https://www.republika.co.id/berita/jurnal-haji/berita-jurnal-haji/19/01/14/plbnhj385-pengamat-petugas-haji-bertugas-jangan-sambil-berhaji> pada 9 September 2019.

terakhir. Hal ini membuat perekrutan tidak bekerja maksimal dan profesional. Adanya dugaan bagi-bagi jatah terkait rekrutmen petugas haji dalam hal ini tentu melanggar Undang-Undang Nomor 8 tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah pada asas transparansi dan profesionalitas. Penyelenggaraan ibadah haji sebagaimana tertera dalam pasal 12 Undang-Undang Nomor 8 tahun 2019 mengamanatkan terwujudnya sistem perekrutan petugas haji yang menjunjung tinggi asas keadilan, profesionalitas, dan transparansi.

Petugas haji profesional adalah mereka yang menguasai secara penuh tentang tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan. Sifat profesional tercermin dari kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki dalam merespon secara cepat keluhan dari jemaah. Nilai indeks pelayanan petugas haji tahun 2019 jika di bandingkan dengan tahun lalu terjadi penurunan sebesar -0,03 poin, tetapi nilai indeks tersebut masih masuk dalam kriteria sangat memuaskan. Penurunan terendah komponen pembentuk indeks pelayanan petugas haji adalah kemampuan Karu (ketua regu) dan Karom (ketua rombongan) dalam memberikan pelayanan turun sebesar -1,21 poin kemudian kemampuan petugas menyelesaikan setiap permasalahan sebesar -1,09 poin.⁴ Yang menjadi masalah adalah, rekrutmen petugas haji daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018 terkesan mepet dalam pelaksanaannya. Bahkan sebagaimana dikatakan Djarot Margiantoro selaku Kepala Bagian Pengelolaan Kebijakan Bina Mental dan Sarana Keagamaan mengatakan rekrutmen petugas haji daerah Daerah Istimewa

⁴ Badan Pusat Statistik, “Indeks Kepuasan jemaah Haji Indonesia Naik Sebesar 0,68% Dibandingkan dengan Tahun Sebelumnya”, *Bps.go.id*, Diakses melalui <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/10/17/1642/indeks-kepuasan-jemaah-haji-indonesia--ikjhi--1440h-2019m-naik-sebesar-0-68-dibandingkan-dengan-tahun-sebelumnya.html> pada 24 Oktober 2019.

Yogyakarta terkesan terlalu lama.

Pada dasarnya sudah ada beberapa penelitian terkait isu di atas. Berikut adalah penelitian yang pernah dilakukan berkaitan dengan jurnal yang disusun, diantaranya: *Pertama*, penelitian berjudul *Sistem Penerimaan Petugas Haji Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten Tahun 2018* yang ditulis oleh Wiwi Wihdatul Aliah dimana hasil penelitian tersebut adalah sistem penerimaan petugas haji dimulai dari seleksi yang dilakukan pada tingkat Kabupaten/kota dilakukan secara manual, kemudian dilanjutkan pada tingkat provinsi dan pusat yang dilaksanakan secara *online* dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test (CAT)* dan seleksi rekrutmen petugas haji dengan berbasis aplikasi.⁵

Kedua, penelitian berjudul *Rekrutmen Tim Pemandu Haji Indonesia Pada Kementerian Agama Jakarta Timur* ditulis oleh Difla Karisha dimana hasil penelitian tersebut mengemukakan bahwa rekrutmen pada Kementerian Agama Jakarta Timur sudah cukup, hal ini ditunjukkan dengan terpilihnya petugas TPHI yang baik. Kementerian Agama memberikan pelatihan terintegrasi untuk para calon petugas TPHI di Pondok Gede guna menciptakan petugas yang berkualitas, berkompeten, dan berakhlakul karimah. Rekrutmen petugas TPHI tetap harus berjalan sesuai dengan apa yang sudah di tugaskan oleh pemerintah. Sampai saat ini Kementerian Agama mampu menjalankan amanat sebagai pelayan jemaah haji Indonesia.⁶

⁵ Wiwi Wihdatul Aliah, "Sistem Penerimaan Petugas Haji pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Banten, *Skripsi*, (Jakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah, 2018).

⁶ Difla Kharisma, "Rekrutmen Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI) Pada Kementerian Agama Jakarta Timur", *Skripsi*, (Jakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah, 2018).

Ketiga, penelitian berjudul, *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018*” yang ditulis oleh Oktavianda Dwi Ayu Giyanti yang menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta telah sesuai pada prinsip-prinsip rekrutmen menurut Veithzal Rivai dan telah melalui proses seleksi yang ada dari awal hingga akhir dengan bertahap. Dalam memperoleh calon pelamar agen dengan merekrut dari luar perusahaan baik melalui media cetak maupun elektronik seperti koran, *facebook*, *Job Fair*, rekomendasi karyawan, dan lain-lain. Adapun rasio dalam setiap bulannya yaitu 5:1. Seluruh karyawan ikut andil dalam proses rekrutmen dan seleksi, namun segala keputusan penerimaan langsung dilakukan oleh pimpinan yaitu *Agency Director*. Waktu pelaksanaannya dilakukan secara fleksibel.⁷

Keempat, penelitian berjudul *Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah (studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)* yang ditulis oleh Nur Rohmatin dan Andri Brawijaya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa BRI Syariah menggunakan dua sumber rekrutmen yaitu internal dan eksternal. Untuk seleksi karyawan di BRI Syariah diantaranya yaitu seleksi administrasi lamaran, wawancara, tes psikotes, *medical check up*, penandatanganan kontrak, kemudian ada beberapa kelemahan-kelemahan dari rekrutmen dan seleksi tersebut.⁸ *Kelima*, penelitian dengan judul *Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Amilin (Studi Kasus di Badan Amil Zakat Kota Bogor dan Lembaga Amil Zakat Dhompot Dhuafa)* yang ditulis oleh M. Amanah

⁷ Oktavianda Dwi Ayu Giyanti, “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2018).

⁸ Nur Rohmatin dan Andri Brawijaya, “Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah (Studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)”, *Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah Vol. 2 No. 1* (2016), hlm. 145.

dan M. Paramita. Hasil analisis penelitian ini mengenai mekanisme perekrutan maka didapat variabel yang paling menentukan dalam sistem perekrutan yaitu terdapat dalam segi spiritual. Hal ini terbukti dengan keberadaan variabel spiritual di kuadran I dalam diagram kartesius yang merupakan variabel yang memiliki prioritas utama dalam perbaikannya.⁹

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dipaparkan, maka penelitian ini secara khusus mendeskripsikan dan membahas tentang Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah (Setda) Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018-2019. Penelitian ini belum pernah ada dan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini fokus membahas mengenai sistem rekrutmen petugas haji daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah (Setda) Daerah Istimewa Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu strategi *inquiry* yang menekankan pendekatan pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol, maupun deskripsi tentang suatu fenomena, fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif.¹⁰ Subjek penelitian adalah Kepala Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah (Setda) Daerah Istimewa Yogyakarta, staf atau pegawai, dan petugas haji daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2019. objek penelitian ini adalah seluruh aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan proses rekrutmen petugas haji daerah oleh Biro Bina Mental

⁹ Manda Amanah dan Metti Paramita, *Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Amilin (Studi Kasus di Badan Amil Zakat Kota Bogor dan Lembaga Amil Zakat Dhompot Dhuafa)*, *Jurnal Syarikah: Jurnal ekonomi Islam Vol. 1 No. 2* (2015), hlm. 113.

¹⁰ Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 329.

Spiritual Sekretariat Daerah (Setda) pada Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles *and* Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data terdiri dari *data collection* (pengumpulan data), *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), *conclusion drawing/verification*.¹¹ Pengecekan keabsahan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).¹² Uji kredibilitas data dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, diskusi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi, dan *membercheck*. Namun, dalam penelitian ini hanya menggunakan dua cara untuk menguji hasil penelitian, yaitu triangulasi sumber data dan triangulasi teknik pengumpulan data.

Triangulasi sumber data digunakan untuk menguji keabsahan data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.¹³ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah Kepala Biro Bina Mental dan Spiritual, staf atau pegawai Biro Bina Mental Spiritual, dan petugas haji daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2019. Triangulasi teknik pengumpulan data digunakan untuk menguji kredibilitas data kepada sumber yang sama

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 132.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian; Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 366.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian; Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D...* hlm. 366.

dengan teknik yang berbeda. Data yang didapat dari hasil wawancara di uji kebenarannya menggunakan observasi dan dokumentasi, begitupun sebaliknya. Jika terdapat data yang berbeda maka dilakukan diskusi lanjut untuk mendapatkan hasil yang dianggap benar dari sudut pandang yang berbeda-beda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah di DIY

Rekrutmen petugas haji daerah merupakan langkah awal untuk mendapatkan calon petugas haji daerah DIY yang memenuhi syarat dan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan. Biro Bina Mental Spiritual menjadi *leading* sektor penyelenggara rekrutmen calon petugas haji daerah DIY pada formasi bidang pelayanan umum, pembimbing ibadah, dan tenaga kesehatan. Kita akan memulai dengan mendiskusikan prinsip-prinsip rekrutmen. Rekrutmen calon petugas haji daerah DIY yang diselenggarakan oleh Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY harus menerapkan dan melaksanakan prinsip-prinsip rekrutmen, sehingga dalam pelaksanaan rekrutmen Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY menjadi sistematis dan terarah. Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY pada pelaksanaan rekrutmen calon petugas haji daerah melaksanakan dan menerapkan prinsip-prinsip rekrutmen sebagai berikut:

Pertama, mutu calon petugas haji yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan. Mutu calon petugas haji yang akan direkrut harus benar-benar diperhatikan agar sesuai dengan kebutuhan dan memenuhi kualifikasi menjadi petugas haji daerah DIY. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan atau tes wawancara pada saat pelaksanaan rekrutmen. Sebagai syarat untuk mendapatkan calon petugas haji daerah yang memenuhi kualifikasi maka dibutuhkan analisis pekerjaan,

deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan. Analisis pekerjaan meliputi pemberian informasi posisi atau jabatan yang dibutuhkan menjadi petugas haji daerah DIY pada penyelenggaraan ibadah haji tahun 2019. Setelah melakukan analisis pekerjaan, dilanjutkan dengan memberikan pengarahannya tentang deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan, kemudian menunjukkan spesifikasi yang lebih detail mengenai jabatan dan syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi petugas haji daerah DIY. Hal ini sebagaimana hasil wawancara bersama Bapak Djarot Margiantoro yang menyatakan bahwa: *“Pertama biasa ya kognisi-kognisi yang kita lihat dari tes tertulis, kemudian kinerjanya. Kinerjanya itu bisa tercermin termasuk nanti karena ini ibadah mereka harus faham urutan-urutan ibadah dari jemaah yang akan dilayani, itu akan terlihat ketika wawancara. Kemudian kepribadian, komitmen itu dilihat dari psikotesnya. Ketiganya ini sudah mewakili penjaminan mutu. Baik wawancara dan psikotes sudah sangat jelas. Dan kemarin bagus ya hasilnya rekrutmen kita. Berikutnya kami seandainya boleh diberangkatkan lagi kami berangkatkan lagi.”*¹⁴

Mutu calon petugas haji yang sesuai dengan kebutuhan dapat dilihat dari hasil seleksi tes tertulis, wawancara, dan hasil psikotes. Melalui seleksi wawancara dapat diketahui kinerja yang dimiliki calon petugas haji mulai dari aspek syariah, pengetahuan, dan aspek perilaku. Adapun pada aspek syariah calon petugas haji diminta untuk tes membaca Al-Qur’an dan mengenai pengetahuan agama, dari aspek pengetahuan apa saja yang dikuasai oleh calon petugas haji misalnya bidang pelayanan umum dan bidang pembimbing ibadah terkait apa yang dilakukan dan prestasi yang telah didapatkan. Sedangkan untuk aspek perilaku, akan diwawancarai mengenai sikap dan kehidupannya sehari-hari. Adapun pada tes psikotes, calon petugas haji daerah dihadapkan kepada sejumlah pertanyaan

¹⁴ Wawancara bersama Djarot Margiantoro, STP., MS, Kepala Bagian Pengelolaan Kebijakan Bina Mental dan Sarana Keagamaan, 18 Desember 2019.

mengenai berbagai permasalahan dalam pekerjaannya seperti bagaimana menghadapi konflik, bagaimana bekerjasama, dan seberapa jauh kemampuan kerjasama sebagai petugas haji bekerja dalam tim. Berdasarkan hasil tes tersebut dapat difahami bahwa kinerja, kepribadian, dan komitmen sudah menggambarkan penjaminan mutu petugas haji yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

Kedua, jumlah calon petugas haji yang diperlukan harus sesuai dengan bidang yang tersedia. Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY melaksanakan koordinasi secara internal sebagai proses awal untuk merekrut calon petugas haji daerah DIY. Jumlah calon petugas haji daerah DIY disesuaikan dengan kebutuhan jumlah kuota dan Kelompok Terbang (kloter) yang telah ditetapkan. Pada penyelenggaraan ibadah haji tahun 2019, Daerah Istimewa Yogyakarta mendapatkan penambahan kuota bagi jemaah haji sejumlah 379 jemaah.¹⁵ Hal ini menyebabkan jumlah kloter jemaah haji DIY dari 9 kloter ditambah 2 kloter menjadi 11 kloter. Penambahan jumlah kloter tidak berdampak pada penambahan jumlah petugas. Jumlah petugas haji daerah DIY tetap 27 petugas meskipun tidak terpenuhi pada petugas kesehatan. Petugas haji daerah DIY yang dibutuhkan pada penyelenggaraan ibadah haji tahun 2019 terdiri dari 9 petugas bidang pelayanan umum, 9 petugas bidang pelayanan bimbingan ibadah, dan 9 petugas bidang pelayanan kesehatan. Namun, khusus bidang pelayanan kesehatan hanya terpenuhi 7 orang sehingga total petugas haji daerah DIY berjumlah 25 petugas haji.

Ketiga, pedoman penyelenggaraan rekrutmen. Pedoman penyelenggaraan rekrutmen petugas haji daerah DIY secara rinci dibahas dalam Peraturan Gubernur DIY Nomor 118 Tahun 2018. Pertimbangan - pertimbangan hukum serta pedoman rekrutmen dibahas oleh Gubernur

¹⁵ Wawancara bersama Zainul Arifin, Petugas Pembimbing Ibadah Haji Daerah DIY 2019, 27 November 2019 .

bersama Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY yang bertugas sebagai *leading* sektor dalam penyelenggaraan rekrutmen calon petugas haji daerah DIY. Berdasarkan wawancara diketahui bahwa pedoman rekrutmen petugas haji daerah DIY merujuk pada peraturan perundang-undangan yang menjadi penjelasan atau tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2008 serta Peraturan Gubernur tentang pedoman rekrutmen petugas haji daerah DIY Nomor 118 tahun 2018. Sehingga, sumber pedoman rekrutmen calon petugas haji daerah DIY tahun 2019 masih menggunakan peraturan perundang-undangan Nomor 13 tahun 2008.

Sumber, Tahapan, dan Hambatan Calon Petugas Haji Daerah di DIY

Ada dua sumber calon petugas haji daerah DIY, yaitu sumber internal dan eksternal. *Pertama*, kita akan memulai dengan mendiskusikan sumber internal. Setiap perusahaan, lembaga maupun instansi pemerintah pasti sangat membutuhkan sumber tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang mumpuni di bidangnya. Dalam rekrutmen internal karyawan diperoleh dari yang ada sekarang kemudian dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali. Adapun metode rekrutmen yang digunakan dengan menempelkan pemberitahuan pada papan pengumuman, pengumuman lisan, penelitian riwayat kerja karyawan (*personnel records*), penelitian daftar promosi berdasarkan kinerja, melakukan pemerinkatan dari kegiatan penilaian, melakukan pengecekan daftar senioritas, dan melihat daftar yang dibuat menurut keterampilan pada Sistem Informasi Sumber Daya Manusia perusahaan.

Calon petugas haji daerah DIY merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta baik ditingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota. Berikut pemaparan yang dikemukakan

oleh Ibu Puji Astuti tentang sumber internal calon petugas haji daerah DIY pada penyelenggaraan ibadah haji tahun 2019. Sumber internal calon petugas haji daerah DIY berasal dari ASN (Aparatur Sipil Negara) baik ditingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Calon petugas haji yang direkrut secara internal ialah calon petugas haji daerah bidang pelayanan umum dan pelayanan kesehatan. Adapun calon petugas haji yang berasal dari internal pemerintah daerah DIY terbilang cukup mendominasi, sebagai contoh pada bidang pelayanan umum terdapat tujuh petugas haji yang besumber dari instansi Pemerintah DIY yakni Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah DIY, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, Dinas Kesehatan DIY, Dinas Kebudayaan (*Kundha Kebudayaan*) DIY, Dinas Sosial DIY, dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DIY. Artinya, ada prioritas yang didapatkan bagi calon petugas haji bidang pelayanan umum yang bersumber dari internal instansi Pemerintah DIY meskipun perekrutan juga memberikan peluang kepada kabupaten/kota untuk menjadi petugas haji daerah DIY tahun 2019.

Kedua, untuk sumber eksternal. Rekrutmen dari sumber eksternal berasal dari karyawan luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu. Merekrut calon petugas haji yang bersumber dari eksternal instansi Pemerintah Daerah baik ditingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota memberikan warna bagi petugas haji daerah DIY. Petugas haji daerah yang bersumber dari luar instansi pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota berasal dari unsur (KBIH) Kelompok Bimbingan Ibadah Haji DIY, karena mereka lebih menguasai masalah seputar ibadah haji. Dengan demikian dapat diartikan bahwa sumber rekrutmen petugas haji daerah yang berasal dari eksternal instansi Pemerintah Daerah ialah dari Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) yang telah memiliki sertifikat sebagai pembimbing

ibadah haji.

Tahapan pelaksanaan rekrutmen petugas haji daerah DIY yang dilakukan oleh Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY ialah dengan merekrut calon petugas haji daerah baik bersumber dari internal instansi Pemerintah Daerah DIY maupun bersumber dari eksternal Pemerintah Daerah DIY. Mekanisme rekrutmen diatur secara sistematis untuk mendapatkan calon petugas haji sesuai dengan kriteria dan kualifikasi yang di butuhkan. Tahapan rekrutmen calon petugas haji daerah DIY ialah pertama, koordinasi secara internal. Koordinasi secara internal dilakukan oleh Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY selanjutnya dilaksanakannya koordinasi bersama mitra-mitra kerja dalam hal ini Kementerian Agama (Kemenag) dan Dinas Kesehatan. Kedua, mengirimkan surat kepada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah DIY yang mendapatkan giliran berkesempatan menjadi petugas haji daerah DIY. Kemudian di tingkat kabupaten/kota, Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY mengirimkan surat kepada Bupati/Walikota masing-masing dibatasi dengan jumlah maksimal 2 orang. Tahap ketiga, penyelenggaraan tes. Tes terdiri dari tes administrasi, tes tertulis yang kaitannya dengan ibadah haji, tes wawancara, dan psikotes. Tahap keempat, pengumuman hasil seleksi petugas haji daerah DIY. Pengumuman berdasarkan Surat Keputusan (SK) Gubernur tentang nama-nama calon petugas haji daerah DIY terbit dan di tanda tangan oleh Gubernur pada tanggal 2 Mei 2019.

Hambatan atau kendala pada pelaksanaan rekrutmen calon petugas haji daerah tahun 2018-2019 disebabkan oleh kebijakan baru yang terkesan mepet mengenai petugas haji bidang pembimbing ibadah wajib berasal dari unsur Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) menyebabkan rekrutmen Tim Pembimbing Ibadah Haji Daerah (TPIHD) mengalami kemunduran pada pelaksanaannya. Hambatan atau kendala lain juga terdapat pada sisi

persyaratan-persyaratan yang terkesan rumit, anggaran, keterbatasan sumber daya manusia yang ada di Biro Bina Mental Spiritual, terjadinya mutasi, dan pergeseran alih tugas yang dialami oleh petugas seleksi. Kondisi eksternal menjadi salah satu hambatan dalam rekrutmen petugas haji daerah DIY. Kondisi ini erat kaitannya dengan regulasi yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama karena hal ini mencakup pada aspek kebijakan, prosedur, serta pedoman dalam rekrutmen calon petugas haji daerah DIY. Berikut wawancara bersama Ibu Puji Astuti tentang hambatan rekrutmen yang menyatakan bahwa: *“Banyak hambatannya. Saya sampe pusing sebetulnya kalo berbicara petugas haji. Karena itu ada kaitannya dengan kuota, biayanya kami, kemudian aturannya juga dari pusat, aturan itu setiap tahun berubah dan itu selalu mepet. kadang kami sudah test, kan kami november-desember nih tes, yang pusat pun belum ada tes, karena kami kan ingin tidak mepet karena waktunya kan dan ada juga pekerjaan lain yang harus kami kerjakan. Nanti nih sudah lewat masuk tahun berikutnya sudah mau untuk kuota jamaah haji itu, turun surat baru. kadang merubah sama sekali, contoh yang pembimbing ibadah itu kemarin ada selalu tapi tidak harus, kalau sekarang wajib KBIH. Muncul itu di aturannya mereka. Jadi banyaklah kalau persoalannya banyak sekali mungkin hambatannya luar biasa dari sisi anggaran, dari sisi kuota, dan dari sisi aturan persyaratan-persyaratan yang ada. Itu hambatan banget. Kita kan harus Gubernur, SK Gubernur kan juga gak bisa cepet. Iya kalau beliannya ada disini, kalau enggak. Ganti SK kan nggak gampang. Pokonya paling sengit saya itu kalau udah gitu. Sementara kan waktunya juga mepet”*.¹⁶

Berdasarkan wawancara tersebut dapat dipahami bahwa kendala atau hambatan yang terjadi sangat rumit dan banyak. Hambatan terbesar adalah kebijakan-kebijakan baru yang terkesan mepet sementara rekrutmen calon petugas haji daerah DIY telah terlaksana. Seperti yang dikemukakan oleh

¹⁶ Wawancara bersama Puji Astuti, Kepala Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY 2015-2019, 26 November 2019.

Ibu Puji Astuti adanya aturan baru mengenai petugas pembimbing ibadah wajib berasal dari unsur KBIH menyebabkan rekrutmen khusus bagi petugas pembimbing ibadah dilaksanakan terlambat dan terkesan mepet pada pelaksanaannya. Hambatan lainnya juga terdapat pada sisi anggaran, kuota, dan dari sisi persyaratan-persyaratan yang terbilang rumit sehingga menyebabkan Biro Bina Mental Spiritual harus mengganti Surat Keputusan (SK) Gubernur dan menunggu kebijakan serta persetujuan dari Gubernur.

KESIMPULAN

Sistem rekrutmen petugas haji daerah Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2018-2019 sudah dilaksanakan secara sistematis berdasarkan prinsip-prinsip rekrutmen. Prinsip-prinsip rekrutmen yang telah dilaksanakan diantaranya penjaminan mutu bagi petugas haji daerah DIY dapat dilihat dari kinerja, kepribadian, dan komitmen yang dimiliki calon petugas haji daerah melalui seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, dan hasil psikotes. Rekrutmen calon petugas haji daerah DIY tidak hanya bersumber dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di lingkungan Pemerintah DIY namun juga ditingkat kabupaten/kota. Mekanisme rekrutmen dilakukan dengan cara mengirimkan surat rekrutmen calon petugas haji daerah kepada OPD (Organisasi Perangkat Daerah) di tingkat provinsi secara bergiliran. Rekrutmen calon petugas haji daerah juga memberikan kesempatan kepada instansi-instansi yang ada di tingkat kabupaten/kota. Calon petugas kemudian mengirimkan satu calon terbaik mengikuti tes ditingkat provinsi. Adapun petugas haji daerah DIY yang dibutuhkan pada tahun 2019 terdiri dari 9 petugas haji bidang pelayanan umum, 9 petugas haji bidang pembimbing ibadah haji, dan 9 petugas haji bidang kesehatan. Namun, Biro Bina Mental hanya memperoleh petugas haji bidang kesehatan berjumlah 7 orang petugas disebabkan sulitnya

mendapatkan dokter yang memenuhi persyaratan-persyaratan sesuai dengan kebijakan yang dikeluarkan.

Hambatan atau kendala pada pelaksanaan rekrutmen calon petugas haji daerah tahun 2018-2019 disebabkan oleh kebijakan baru yang terkesan mepet mengenai petugas haji bidang pembimbing ibadah wajib berasal dari unsur Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) menyebabkan rekrutmen Tim Pembimbing Ibadah Haji Daerah (TPIHD) mengalami kemunduran pada pelaksanaannya. Hambatan atau kendala lain juga terdapat pada sisi persyaratan-persyaratan yang terkesan rumit, anggaran, keterbatasan sumber daya manusia yang ada di Biro Bina Mental Spiritual, terjadinya mutasi, dan pergeseran alih tugas yang dialami oleh petugas seleksi. Biro Bina Mental Spiritual seharusnya lebih memaksimalkan hubungan kerjasama bersama Dinas Kesehatan sebagai langkah mengatasi kekurangan petugas pelayanan kesehatan. Petugas pelayanan kesehatan sering kali mengalami kekurangan dan keterbatasan setiap tahun perekrutan. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan baru mengenai persyaratan-persyaratan yang terkesan rumit dapat ditinjau ulang sehingga hambatan atau kendala terkait keterbatasan petugas pelayanan kesehatan tidak terjadi dan terulang disetiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik, “Indeks Kepuasan Jemaah Haji Indonesia Naik Sebesar 0,68% Dibandingkan dengan Tahun Sebelumnya”, *Bps.go.id*, Diakses melalui <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/10/17/1642/indeks-kepuasan-jemaah-haji-indonesia--ikjhi--1440h-2019m-naik-sebesar-0-68-dibandingkan-dengan-tahun-sebelumnya-.html> pada 24 Oktober 2019.
- Bayu Mitra A. Kusuma, “Membumikan Dynamic Governance dalam Meningkatkan Profesionalisme Manajemen Penyelenggaraan Haji”, *JPSI: Journal of Public Sector Innovations Vol. 1 No. 1*, 2016.

- Difla Kharisma, “Rekrutmen Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI) Pada Kementerian Agama Jakarta Timur”, *Skripsi*, Jakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah, 2018.
- Manda Amanah dan Metti Paramita, *Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Amilin (Studi Kasus di Badan Amil Zakat Kota Bogor dan Lembaga Amil Zakat Dhompot Dhuafa)*, *Jurnal Syarikah: Jurnal ekonomi Islam Vol. 1 No. 2*, 2015.
- Nur Rohmatin dan Andri Brawijaya, “Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah (Studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)”, *Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah Vol. 2 No. 1*, 2016.
- Oktavianda Dwi Ayu Giyanti, “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018”, *Skripsi*, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2018.
- Republika, “Pengamat Petugas Haji Bertugas Jangan Sambil Berhaji, *Republika.co.id*, Diakses melalui <https://www.republika.co.id/berita/jurnal-haji/berita-jurnal-haji/19/01/14/plbnhj385-pengamat-petugas-haji-bertugas-jangan-sambil-berhaji> pada 9 September 2019.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- _____, *Metode Penelitian; Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Undang-Undang Nomor 8 tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah, Pasal 2.
- Wiwi Wihdatul Aliah, “Sistem Penerimaan Petugas Haji pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Banten, *Skripsi*, Jakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah, 2018.
- Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana, 2014.